

**ANALISIS DIAGNOSIS ORGANISASI DAN KESEDIAAN TERHADAP
PERUBAHAN DI KALANGAN EKSEKUTIF DALAM INDUSTRI SAINS DAN
TEKNOLOGI**

Oleh:

NOR ZANEEDARWATY BINTI NORMAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2012

**AN ANALYSIS ON ORGANISATIONAL DIAGNOSIS AND READINESS TO
CHANGE AMONG EXECUTIVES IN SCIENCE AND TECHNOLOGY
INDUSTRY**

By:

NOR ZANEEDARWATY BINTI NORMAN

**Kertas Projek ini Diserahkan Kepada Kolej OrganisasiUniversiti Utara
MalaysiaSebagai Memenuhi Syarat Keperluan Ijazah SarjanaPengurusan Sumber
Manusia Universiti Utara Malaysia**



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(*Certification of Project Paper*)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certified that*)

NOR ZANEEDARWATY BINTI NORMAN (809150)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(*Candidate for the degree of*) **MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MHRM)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(*has presented his/her project paper of the following title*)

ANALISIS DIAGNOSIS ORGANISASI DAN KESEDIAAN TERHADAP
PERUBAHAN DI KALANGAN EKSEKUTIF DALAM INDUSTRI SAINS DAN
TEKNOLOGI

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(*as it appears on the title page and front cover of the project paper*)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(*that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper*).

Nama Penyelia : **MOHMAD AMIN BIN MAD IDRIS**
(*Name of Supervisor*)

Tandatangan : _____
(*Signature*)

Tarikh : **15 APRIL 2012**
(*Date*)

ABSTRAK

Kajian ini bermatlamat untuk menganalisis diagnosis organisasi di kalangan eksekutif dalam bidang sains dan teknologi. Kajian ini juga bagi menentukan sama ada ciri-ciri yang terdapat dalam organisasi sains dan teknologi iaitu tujuan, struktur, kepimpinan, ganjaran hubungan dan mekanisma bantuan berhubungan dengan kesediaan untuk berubah untuk mencapai visi bersama, menghubungkan organisasi dengan persekitarannya dan menyediakan kepimpinan strategik untuk menuju negara maju. Seramai 106 responden terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap semua ciri organisasi adalah tinggi termasuk sikap terhadap perubahan. Analisis regresi menunjukkan enam ciri organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesediaan untuk berubah. Oleh itu, eksekutif dalam bidang sains dan teknologi boleh dianggap bersedia untuk menuju ke arah negara maju.

ABSTRACT

This study aims to analyze the organizational diagnosis among executives in the fields of science and technology. This study was also to determine whether the characteristics found in science and technology organization that is the purpose, structure, leadership, relationships and helpful mechanisms of assistance relating to the readiness to change to achieve a common vision, linking the organization with its environment and provide strategic leadership in preparation to become a developed country. A total of 106 respondents participated in this study. The results showed that the level of organizational diagnosis is high to all the features including the attitude towards change. Regression analysis showed that the six organizational characteristics significantly correlated with readiness to change. Thus, executives in the fields of science and technology can be considered ready and prepared towards the process to be a developed countries.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, saya memanjatkan kesyukuran yang tidak terhingga kepada Allah S.W.T kerana dengan limpah izin dan rahmatNya, saya mampu menyiapkan kertas projek ini sebagai memenuhi syarat pengijazahan Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia.

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada En. Mohmad Amin Idris, selaku penyelia kertas projek ini yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan dan tunjuk ajar dengan penuh kesabaran sehingga terhasilnya kertas projek ini.

Buat suami yang dikasihi, Nik Mazlan Bin Nik Abdullah, anak, Nik Ahmad Atif, dan ibu, Rogayah Binti Abdullah, di atas sokongan, komitmen dan pengorbanan yang telah kalian berikan sepanjang mengikuti pengajian ini yang dijadikan sebagai pemangkin semangat dan kekuatan kepada saya di dalam menyiapkan segala tugas, menghadapi peperiksaan dan seterusnya dianugerahkan segulung ijazah.

Rakan-rakan seperjuangan Program Sarjana Pengurusan Sumber Manusia dan juga kepada eksekutif dalam bidang sains dan teknologi yang telah meluangkan masa untuk melengkapkan soal selidik bagi matlamatkertas projek ini.

KANDUNGAN

ISI KANDUNGAN	HALAMAN
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	
KEBENARAN MENGGUNA	iii
ABSTRAK (BAHASA MELAYU)	iv
ABSTRACT (BAHASA INGGERIS)	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv
BAB 1 – PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pernyataan Masalah	2
1.3 Persoalan Kajian	3

1.4	Objektif Kajian	4
1.5	Skop Kajian	5
1.6	Kepentingan Kajian	5
1.7	Rekabentuk Kajian	6
1.8	Batasan Kajian	6
1.9	Rumusan	7
 BAB 2 – SOROTAN KARYA		8
2.1	Pengenalan	8
2.2	Definisi Konsep	9
2.2.1	Matlamat	10
2.2.2	Struktur	12
2.2.3	Kepimpinan	14
2.2.4	Hubungan	17
2.2.5	Ganjaran	19
2.2.6	Mekanisma Membantu	20

2.2.7	Sikap Terhadap Perubahan	20
2.3	Kerangka Teori	23
2.4	Hipotesis Kajian	24
2.5	Rumusan Bab 2	24
 BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN		26
3.1	Pengenalan	26
3.2	Populasi dan Persampelan Kajian	26
3.3	Teknik Pengutipan Data	26
3.4	Soal Selidik	27
3.5	Instrumen Kajian	27
3.6	Ujian Rintis	29
3.7	Ujian Normaliti	29
3.8	Ujian Lineariti	30
3.9	Ujian Kebolehpercayaan	30
3.10	Teknik Analisis Data	32

3.11	Rumusan Bab 3	33
 Bab 4 – ANALISIS DATA		 34
4.1	Pengenalan	34
4.2	Diagnosis Organisasi	34
4.3	Analisa Statistik Inferensi	38
4.3.1	Matlamat	38
4.3.2	Struktur	39
4.3.3	Kepimpinan	40
4.3.4	Hubungan	41
4.3.5	Ganjaran	42
4.3.6	Mekanisma Membantu	43
4.4	Rumusan Bab 4	45
 BAB 5 - PERBINCANGAN DAN CADANGAN		 46
5.1	Pendahuluan	46

5.2	Diagnosis Organisasi	46
5.2.1	Matlamat	46
5.2.2	Struktur	47
5.2.3	Kepimpinan	47
5.2.4	Hubungan	48
5.2.5	Ganjaran	48
5.2.6	Mekanisma Membantu	49
5.2.7	Sikap ke arah Perubahan	49
5.4	Rumusan Kajian	50
5.5	Implikasi Kajian	50
5.6	Limitasi Kajian	50
5.7	Cadangan	51
5.8	Kajian Akan Datang	52
5.9	Rumusan	52
RUJUKAN		54

LAMPIRAN	57
A BORANG SOAL SELIDIK	57
B KEPUTUSAN ANALISIS STATISTIK	61

SENARAI JADUAL

JADUAL	HALAMAN
Jadual 3.1 Instrumen penyelidikan dan struktur soal selidik	28
Jadual 3.2 Tafsiran nilai Alpha Cronbach	31
Jadual 3.3 Keputusan nilai alpha bagi setiap pemboleh ubah	32
Jadual 4.1 Keputusan analisis diagnosis organisasi	35
Jadual 4.2 Hubungan matlamat dengan sikap terhadap perubahan	39
Jadual 4.3 Hubungan struktur dengan sikap terhadap perubahan	40
Jadual 4.4 Hubungan kepimpinan dengan sikap terhadap perubahan	41
Jadual 4.5 Hubungan hubungan dengan sikap terhadap perubahan	42
Jadual 4.6 Hubungan ganjaran dengan sikap terhadap perubahan	43
Jadual 4.7 Hubungan mekanisma bantuan dengan sikap terhadap perubahan	44
Jadual 4.8 Ringkasan ujian hipotesis	45

SENARAI RAJAH

RAJAH	HALAMAN
Rajah 2.1 Matlamat Kerajaan Malaysia ke arah Wawasan 2020	10
Rajah 2.2 Sistem perancangan dan pelaksanaan	13
Rajah 2.3 Kerangka Konsep	18
Rajah 2.4 Kerangka Teori	23

SENARAI SINGKATAN

MOSTI	Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi
DYMM	Duli Yang Maha Mulia
IRPA	Intensification of Research in Priority Area
RMK	Rancangan Malaysia Ke

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Organisasi boleh dianggap sebagai sebuah sistem yang terdiri daripada subsistem yang saling berkaitan (Burke dan Litwin, 2001). Beliau menghuraikan kesan mana-mana faktor dalam sesebuah organisasi seperti struktur, kepimpinan, budaya, dan sebagainya tidak seharusnya dianggap bebas daripada orang lain dan faktor-faktor ini saling bergantung dan keperluan untuk diagnostik mereka kaedah telah menjadi subjek banyak penyelidikan. Model diagnostik organisasi telah terbukti sangat berkesan dalam menyokong program pembangunan organisasi yang mana prestasi berterusan adalah fokus organisasi kerana hanya melalui prestasi, organisasi dapat berkembang dan maju (Burke dan Litwin, 2001).

Diagnosis organisasi mengandungi pendekatan penyelidikan yang membawa kepada pernyataan mengenai fungsi organisasi atau sebahagian daripada organisasi yang berkaitan dengan kepentingan bahagian bermasalah (Preziosi, 1980). Beliau menambah, satu kenyataan sedemikian membawa kepada cadangan meningkatkan kecekapan organisasi, keberkesanan organisasi, atau fleksibiliti.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

Rujukan

- Burke, W. & Litwin, G. (2001). A casual model of organizational performance and change. *Journal of Management*. Vol. 18 No. 3, pp. 523-545.
- Burnes, B. (2004). *Managing change* (4th ed.). Harlow, England: Prentice Hall
- Callan, V. J. (1993). Individual and organizational strategies for coping with organizational change. *Work and Stress*. Vol. 7 pp. 63-75
- Coakes S.J., Steed, L. & Dzidic, P. (2006). *SPSS version 13.0 for Windows: Analysis without anguish*. Australia: JohnWiley and Sons Australia Ltd.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1984). *Organizational development* (4th ed.). Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ghazali, M., Jamaie, H., Sity, D. & Zaini, H. (2005). *Demokrasi, Kempimpinan dan Keselamatan dalam Politik Malaysia*. Bangi: Penerbit UKM.
- Hall, R. H. 1991. *Organizations: Structures, Processes, & Outcomes*. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P. & Page, M. (2007). *Research methods for business*. England, West Sussex: John Wiley and Sons.
- Harrington, W. J., Preziosi, R. C. & Gooden, D. J. (2002). Perceptions of workplace spirituality among professionals and executives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 13, No. 3. Pp. 155-163.
- Hendry, C., Woodward, S., Bradley, P., and Perkins, S. (2000) Performance and Rewards: Cleaning out the Stables. *Human Resource Management Journal*. Vol. 10 No. 3, pp. 46-62
- Jabatan Perancangan Bandar dan Desa Semenanjung Malaysia. (2007). *Ensiklopedia Undang-Undang dan Pentadbiran Perancangan Bandar dan Desa*. Kuala Lumpur: Jabatan Perancangan Bandar dan Desa Semenanjung Malaysia.
- JPM. (2001). *Perancangan Malaysia Kelapan 2001-2005*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.
- Janicijevic, N. (2010) Business processes in organizational diagnosis. *Management*, Vol. 15, 2. Pp. 85-106
- Kennedy, J. C. (2002). Leadership in Malaysia: traditional values, international outlook. *Academy of Management Executive*. Vol. 16. No. 3. Pp 15-26

- Klerck, G. Murray, A., & Sycholt, M (1997). *Continuity and change: Labour relations in independent Namibia*. Windhoek: Gamsberg Macmillan
- Maimunah Aminuddin. (2007). *Malaysian industrial relations and employment law* (6th ed.). Mc-Graw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- MOSTE. (2003) *Dasar Sains dan Teknologi Negara Kedua dan Pelan Tindakan: Persaingan Melalui Sains dan Inovasi*. Malaysia: Kementerian Sains, Teknologi dan Alam Sekitar (MOSTE)
- MOSTI. (2010). *Public Sector OSS Case Study Awards 2010*. Sistem Pengurusan Dana Human Capital Development (HCD) Science, Technology and Innovation (STI). Kuala Lumpur: MOSTI
- MAMPU (2007). *Strategic Thrust Implementation Workshop Public Sector OSS Program*. Kuala Lumpur: MAMPU
- NEAC. (2009). *New Economic Model for Malaysia Part 1*.Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad
- Neumann, W.L. (2003). *Social research theory methods: qualitative and quantitative* (5th ed.). New York: Pearson Education Inc.
- Palmer, I., Dunford, R. & Akin,G. (2009). *Managing organizational change: A multiple perspectives approach*. (2nd ed.). Singapore: McGraw Hill
- Parasuraman, B. (2005). *Communication and consultation in Malaysia: Impact of the 1975 Code of Conduct*. Airaanz 2005.
- Parasuraman, B., & Balakrishnan, B. (2011). Employee participation in the public sector in Malaysia: a general overview. *Journal of Arts Science and Commerce*, II(1), ?-?
- Preziosi, R. (1980). Organizational diagnosis questionnaire. *The 1980 annual handbook for group facilitators*. University Associates, New Jersey.
- Prime Minister's Department. (2010). Government Transformation Programme: 2010 Annual Report. Putrajaya: Prime Minister Department.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Tempat: Pearson Education Inc
- Rudge, A. (2011) Birmingham City Council Links Increased Contribution and Outcomes to Reward and Recognition: System Raises Productivity and Improves Performance. *Human Resource Management International Digest*. Vol. 19 No.5, pp 6-8

- Unit Perancang Ekonomi (2006). *Rancangan Malaysia Ke-Sembilan 2006-2010*. Putrajaya: Unit Perancang Ekonomi.
- Wad, P. (2005). Global Challenges and Local Responses: Trade Unions in the Korean and Malaysian Auto Industries. *Copenhagen Discussion Papers*. Copenhagen: Asia Research Centre, Copenhagen Business School.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87. pp. 590-598.
- Wright, N. (2011). A journey towards organisation development. *Industrial and Commercial Training*. Vol. 43 No. 7. Pp. 422-430
- Yoshimura, K. E. 2003. *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences*. Unpublished master thesis, North Carolina State University
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh